



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 378

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-147

ENTRE :

J. R.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : John Noonan

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 janvier 2020

[1] L'appelant, J. R., ancien travailleur au N.-B., a fait l'objet d'une révision par la Commission. Après avoir examiné sa demande, qui a pris effet le 1^{er} septembre 2019, la Commission a informé l'appelant qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi à compter de cette date, parce qu'au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), il avait quitté volontairement son emploi sans justification chez X le 7 mars 2019. De plus, on lui a dit que depuis son départ volontaire, il avait seulement accumulé 638 heures d'emploi assurable sur les 665 heures requises pour présenter une demande. La Commission est d'avis que le fait de quitter volontairement son emploi n'était pas la seule solution raisonnable qui s'offrait à l'appelant. Celui-ci affirme qu'il a quitté cet emploi, où il travaillait quatre heures par semaine, car il devait commencer à travailler à temps plein à Ressources naturelles Canada (RNCan), comme il le faisait depuis les cinq dernières années. Le Tribunal doit déterminer si l'appelant devrait se voir refuser les prestations, comme le prévoit l'article 29 de la Loi sur l'AE, parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification.

DÉCISION

[2] L'appel est accueilli.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi chez X le 7 mars 2019?

Question en litige n° 2 : Dans l'affirmative, était-il fondé à le faire?

ANALYSE

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à la page GD-4.

[5] L'article 30(1) de la Loi sur l'AE prévoit que toute partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle a quitté volontairement son emploi sans justification. Selon l'article 29(c) de la Loi sur l'AE, toute partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, aucune autre solution raisonnable ne s'offrait à elle.

[6] L'intimée a le fardeau de prouver que le départ était volontaire, puis, une fois la preuve établie, il incombe à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi. Pour établir qu'il était fondé à le faire, l'appelant doit démontrer qu'il n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de démissionner, compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17). Le terme « fardeau » est utilisé pour décrire la partie qui doit fournir une preuve suffisante de sa position pour remplir le critère juridique. Le fardeau de la preuve en l'espèce est fondé selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est [traduction] « plus probable qu'improbable » que les événements se soient produits comme décrit.

Question en litige n° 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi chez X le 7 mars 2019?

[7] Pour que le départ soit volontaire, c'est l'appelant qui doit prendre l'initiative de rompre la relation employeur-employé.

[8] Pour déterminer si l'appelant a quitté volontairement son emploi, la question à trancher est la suivante : l'employé avait-il le choix de rester ou de quitter (*Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56)?

[9] Les deux parties conviennent que l'appelant a quitté volontairement son emploi chez X le 7 mars 2019. J'estime que l'appelant a quitté volontairement cet emploi.

Question en litige n° 2 : Dans l'affirmative, le prestataire était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[10] Oui.

[11] L'appelant a précisé qu'il avait quitté son emploi, où il travaillait quatre heures par semaine, car il devait commencer à travailler à temps plein à RNCAN pour le reste de l'été, comme il le faisait depuis les cinq dernières années. Son employeur chez X avait approuvé cet accord annuel.

[12] Il y avait un écart entre la date à laquelle il avait quitté cet emploi et sa date de début prévue à RNCAN.

[13] Pendant cette période, l'appelant a passé les examens de son programme d'études en génie électrique qu'il suivait durant l'année scolaire tout en effectuant ses quarts de travail hebdomadaires de quatre heures. Pendant sa période d'examens, RNCan l'a informé que sa date de début serait retardée d'une semaine parce qu'un autre membre du personnel n'était pas en mesure de commencer à travailler le 29 avril. Ce changement était, bien sûr, indépendant de sa volonté.

[14] Bien qu'on utilise le terme [traduction] « démission » pour faire référence au départ de l'appelant, ce terme revêt la connotation qu'il n'y a pas de retour possible à cet emploi, alors qu'en l'espèce, l'appelant est retourné chez Peter depuis les cinq dernières années pour effectuer un quart de travail hebdomadaire de quatre heures.

[15] Toute personne a le droit de quitter un emploi, mais cette décision ne la rend pas automatiquement admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Toute personne qui a le droit de recevoir des prestations sera inévitablement appelée à se manifester et à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la Loi sur l'AE.

[16] Lorsque l'appelant a quitté son emploi, tout semblait indiquer qu'il avait trouvé un autre emploi dans un avenir immédiat, soit le poste qu'il occupait à RNCan chaque année. Si sa date de début n'avait pas été retardée d'une semaine, situation indépendante de sa volonté, l'appelant aurait accumulé 37,5 heures d'emploi assurable supplémentaires, ce qui aurait été suffisant pour le rendre admissible aux prestations.

[17] En tant qu'arbitre en l'espèce, je suis tenu d'examiner toutes les circonstances, y compris la situation de l'appelant au moment où il a quitté son emploi. L'appelant croyait que son poste à RNCan était garanti et qu'il commencerait à travailler le 29 avril 2019. Je ne pénaliserais pas l'appelant pour avoir voulu réussir ses examens alors que sa décision de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait n'aurait eu, à ce moment-là, aucun effet sur son prochain emploi ni sur le nombre d'heures d'emploi assurable dont il disposait. Ce n'est que quelques semaines avant sa date de début prévue à RNCan qu'il a été informé du retard.

[18] J'estime que l'appelant avait trouvé un autre emploi dans un avenir immédiat, comme le prévoit l'article 29(c)(vi) de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[19] Après avoir bien examiné toutes les circonstances, je conclus que l'appelant a prouvé que selon la prépondérance des probabilités, il avait rempli le critère relatif à la justification, comme le prévoit l'article 29(c)(vi) de la Loi sur l'AE. L'appel est accueilli.

John Noonan

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	J. R., appelant